

Nr. 01 / 2023

Eingruppierung der Schulhausmeister*innen (SHM) nach der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz hat positive Urteile zur Eingruppierung in die EG7 für Kolleg*innen vor dem Bundesarbeitsgericht erstritten!

Seit dem 1. Januar 2017 ist die neue Entgeltordnung TVöD-VKA für den kommunalen Bereich in Kraft und bis Ende 2017 konnten Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung gestellt werden. Für die Berufsgruppe der SHM wurden neue Tätigkeitsmerkmale von den Tarifvertragsparteien definiert, über deren Anwendung es jedoch unterschiedliche Auffassungen zwischen ver.di und der Arbeitgeberseite gibt.

In zahlreichen Fällen haben kommunale Arbeitgeber Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung insbesondere in die Entgeltgruppe (EG) 7 abgelehnt oder diese Anträge nicht beantwortet. Basis der Ablehnungsschreiben vieler Kommunen sind Stellungnahmen der Kommunalen Arbeitgeberverbände (KAV) in verschiedenen Bundesländern. Aus diesem Grund haben Kolleg*innen zusammen mit ver.di Eingruppierungsklagen vor den zuständigen Arbeitsgerichten geführt. In den jüngsten Urteilen zugunsten unserer Mitglieder. Dazu am Ende dieser Info mehr. Mit dieser Tarifinformation will ver.di eine Hilfestellung geben die richtige Eingruppierung zu ermitteln und gegebenenfalls durchzusetzen. Im Zentrum steht einmal die Erfüllung der Anforderungen an die auszuübende Tätigkeit in der EG 7, und zweitens die notwendigen Schritte zur Durchsetzung der tarifvertraglichen Ansprüche. Dabei kann es notwendig werden, so genannte Eingruppierungsfeststellungsklagen einzureichen. Die Tarifvertragsparteien haben für die EG 7 folgendes Tätigkeitsmerkmal definiert:

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt. (Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit

erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.)

Was bedeuten diese tarifvertraglichen Anforderungen für die EG 7?

Die EG 7 ist als Heraushebung aus der EG 5 definiert. Die Anforderungen für die EG 6 (SHM in Sonderschulen oder SHM, denen mindestens eine/ein SHM ausdrücklich unterstellt ist) müssen nicht erfüllt sein. Zur Erfüllung der Anforderungen der EG 5 ist der Abschluss einer einschlägigen mindestens dreijährigen Berufsausbildung notwendig.

Dieses Kriterium wird von den Tarifvertragsparteien folgendermaßen definiert:

„Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufweisen. Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.“ Dies bedeutet, dass bei Vorliegen von Ausbildungsabschlüssen in den hier genannten Berufsfeldern die Anforderungen erfüllt sind, dass aber auch andere Berufsabschlüsse in Frage kommen, d.h. diese Liste also nicht abschließend ist. Entscheidend ist der unmittelbare sachliche Zusammenhang der Berufsausbildung mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten einer/eines SHM.

So kann z.B. eine Berufsausbildung zur/m Landschaftsgärtner*in dann einschlägig sein, wenn es zu den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten in der konkreten Schule gehört, Grünflächen oder den Baumbestand zu pflegen. Dagegen sind z.B. Ausbildungen aus dem Verwaltungsbereich oder dem Nahrungsmittelbereich nicht einschlägig.

Das gilt auch für die Ausbildung zum Kfz-Mechaniker, die nicht einschlägig für die Tätigkeit von (Schul-)Hausmeister*innen ist, wie das BAG in seinem Urteil vom 20.02.2002 – 4 AZR 37/01 festgestellt hat. Ebenfalls anerkannt werden Ausbildungsabschlüsse aus den relevanten Berufsfeldern, die in der DDR nach kürzerer Ausbildungsdauer abgeschlossen wurden (Vorbemerkung Nr. 6 zur Entgeltordnung).

Die Anforderungen für die Eingruppierung in der EG 7 können also nur dann erfüllt sein, wenn die Anforderungen für die Eingruppierung in der EG 5 erfüllt sind, d.h. eine einschlägige Berufsausbildung vorliegt.

Welche Anforderungen müssen bezüglich der auszuübenden Tätigkeit erfüllt sein?

Wichtig ist: Alle geforderten Tätigkeiten – bedienen, überwachen und konfigurieren – müssen erfüllt sein. Es reicht jedoch aus, dass diese Tätigkeiten an einer der genannten Anlagen – einer elektronischen Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlage oder einer Anlage der Gebäudeleittechnik – durchzuführen sind.

Wichtig hierzu: Weitere Anlagen wie z.B. die Heizungsanlage, Anlagen für die Veranstaltungstechnik, für die Beleuchtung, für die Akustik oder auch Anlagen in Kantinen oder Schwimmbädern werden nicht genannt und sind deshalb für die Eingruppierung in die EG 7 nicht relevant. Eine/ein SHM, die/der „nur“ eine Heizungsanlage an die Anforderungen des Schulbetriebs anzupassen hat, erfüllt also nicht die Voraussetzungen für die Eingruppierung in der Entgeltgruppe 7. Ist aber die Heizfunktion in eine Anlage der Gebäudeleittechnik integriert – oftmals erfolgt z.B. eine integrierte Steuerung der Heizungs- und Lüftungsanlage -, ist diese integrierte Steuerung zu betrachten. Dann ist es wiederum relevant, welche Tätigkeiten im Rahmen dieser Anlage der Gebäudeleittechnik auch für die Heizfunktion durchzuführen sind.

Tätigkeiten zur Erfüllung der tarifvertraglich vereinbarten Anforderungen „bedienen“, „überwachen“ und „konfigurieren“

Bedienen

Unter dieser Anforderung sind der bestimmungsgemäße Einsatz und die Steuerung der Anlagen im Sinne der Bedienungsanleitung des Herstellers zu verstehen.

Überwachen

Diese Tätigkeit beinhaltet die Kontrolle der Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit der Anlagen, die Überprüfung von Störungsmeldungen und Weitergabe der Informationen über Störungen oder Schädigung der Anlagen.

Konfigurieren

Im Duden wird der Begriff „konfigurieren“ u.a. wie folgt definiert: „die Software eines Computers oder eines elektronischen Gerätes an die Voraussetzungen des Systems und die Bedürfnisse des Benutzers anpassen“ (vgl. <http://www.duden.de/rechtschreibung/konfigurieren>). Dies bedeutet, dass die Anpassung der im Tariftext genannten Anlagen an die Bedürfnisse des Benutzers bzw. des Schulbetriebs durch Eintragung entsprechender Parameter gemeint ist.

Falsch sind dagegen Behauptungen von Arbeitgeberseite, dass mit „konfigurieren“ eigentlich „programmieren“ gemeint sei. Wenn dies die Tarifvertragsparteien so gewollt hätten, hätten sie eben auch diesen Begriff verwendet. Zudem ist zu beachten, dass es nicht zu den üblichen auszuübenden Tätigkeiten von SHM gehört, die Programmierung von Anlagen – also eine Veränderung der Betriebs-Software des Systems - vorzunehmen. Dies ist Aufgabe der Herstellerfirmen. Auch hier gilt der Grundsatz, dass Tarifverträge die Dinge regeln, die in der Praxis tatsächlich eingruppierungsrelevant sind. Die Behauptung der Arbeitgeberseite würde bedeuten, dass es so gut wie ausgeschlossen wäre, dass eine Eingruppierung in der EG 7 möglich ist. Eine solche Betrachtungsweise verstößt gegen den Auslegungsgrundsatz, dass die Tarifvertragsparteien nicht Unmögliches regeln wollen.

Was bedeuten die geforderten Tätigkeiten konkret für die relevanten Anlagen?

Wichtig ist: Um eine Anlage steuern zu können, gilt das Prinzip: Erst wird konfiguriert, dann bedient und überwacht.

Weiter ist Folgendes zu beachten. Die im Folgenden aufgelisteten Tätigkeiten sind nicht abschließend. Es wurde jedoch eine Vielzahl von konkreten Tätigkeiten betrachtet, die auf konkreten Tätigkeiten von SHM beruhen. Für **elektronische Schließanlagen** – z.B. eine Honeywell Multi Access – bedeutet dies konkret:

Konfigurieren

Durch den Einsatz einer elektronischen Schließanlage wird genau festgelegt, welche Personen in welche Räume und Objekte eintreten dürfen. Jeder Schließanlage liegt ein detaillierter Schließplan zugrunde, der zu dokumentieren und zu überwachen ist. Die Heraushebung aus der EG 5 ergibt sich durch die Erstellung dieses Schließplans und dessen technischer Umsetzung. Der Schließplan ist in der Regel keine einmalige Aufgabe, sondern fordert eine ständige Anpassung durch den Wechsel der Belegung der Räume und im Lehrkörper. Ferner wechseln häufig die Berechtigungen für externe Nutzer. Daher müssen Schlüssel und Schlösser neu konfiguriert werden.

Im Einzelnen können dies folgenden auszuübenden Tätigkeiten sein:

- Neue Nutzer anlegen
- Raum- und Zeitzonengruppen anlegen und Nutzer zuweisen (welcher Nutzer darf an welchen Tagen zu welchen Zeiten Zutritt ins Gebäude erhalten)
- Zuordnung eines Schlüsselchips: Ausstattung mit Berechtigungen: Welche Zeit, welche Tür, welcher Zeitraum;
- Räume: Zugangsberechtigung für bestimmte Räume bzw. Gebäudeteile vergeben (Raumgruppen anlegen); Zuteilung von Zutrittsrechten zu bestimmten Gebäudeteilen für bestimmte Nutzer; Definition des Zugangs über bestimmte Türe(n);
- Zeiten: Zeitzonengruppen anlegen (z.B. Feld „Zeitplan“ bei Multimaster) und Nutzer zuweisen (welcher Nutzer darf an welchen Tagen zu welchen Zeiten Zutritt ins Gebäude bzw. in bestimmte Gebäudeteile erhalten?); Neue Nutzungszeiten anlegen; Nutzungsrechte während der Schulferien, Wochenenden und Feiertagen festlegen; Ferien - und Feiertagskalender anlegen: z.B. dürfen von den Nutzern der Sporthalle nur ein Teil auch während der Ferienzeiten die Halle nutzen;
- Transponder anlegen (Nutzerdaten und Zutrittsberechtigung auf den Transponder übertragen): auch möglich mit Schlüsselrohlingen.

Bedienen

- Einzelne Nutzungszeiten freigeben bzw. anpassen (allein Aktivierung und Nicht-Aktivierung);
- Einzelne Nutzer freigeben bzw. nach Ende der Nutzung/des Mietzeitraumes sperren;
- Im Unterschied zu Konfigurieren: Nutzer ist bereits definiert, mit einem Mausklick kann Nutzer herausgenommen werden.

Überwachen

- Nutzerprotokolle auslesen;
- Störungsmeldungen beachten bzw. überprüfen (am PC);
- Bei Störungen Weitergabe der Information.

Für **elektronische Alarmanlagen** bedeutet dies konkret:

Konfigurieren:

Der Begriff des Konfigurierens bedeutet hier die Freischaltung der Zutrittsrechte oder die Einstellung von Zeiten und Gebäudebereichen, in denen die Anlage scharf geschaltet sein soll, ferner die Festlegung von Nutzungszeiten und Nutzungstagen.

Bedienen:

- Scharf schalten mit Schlüsselmelder oder Transponder;
- Einzelne Melder können scharf geschaltet werden;
- Entstörung, wenn Fehler vorliegt;
- Wenn Alarm vorliegt, den Alarm zurücksetzen.

Überwachen:

- Überprüfung, ob Fehlermeldungen vorliegen;
- Bei Störungen Weitergabe der Information.

Für **elektronische Brandmeldeanlagen** – z.B. eine Siemens Sigmasy mit Folienbedienfeld – bedeutet dies konkret:

Konfigurieren:

Hier geht es ebenfalls um die Einstellung von Zeiten und Gebäudebereichen in elektronischer Form, bei denen die Anlage scharf geschaltet sein soll.

Bedienen:

- Verschiedene Benutzerebenen sind voreingestellt, nur bedienen der Anlage, voreingestellte Melder oder Meldegruppen können an der Anlage mittels Displays und Bedientasten aus- und wieder eingeschaltet werden;
- Nach Auslösen eines Alarmes kann die Brandmeldezentrale (BMZ) zurückgestellt werden;
- Inbetriebnahme oder Außerbetriebnahme von:
 - Druckknopfmeldern (ist klassischer Feuermelder);
 - Automatische Rauchmelder: Möglichkeit der Außerbetriebnahme von Meldelinien, z.B. bei Umbaumaßnahmen (Meldelinien sind bereits definiert vom Betreiber in Absprache mit Brandaufsicht).

Für **Anlagen der Gebäudeleittechnik** – z.B. für die Anlagen Siemens Desigo Insight, Sauter, MDR, OPENview – bedeutet dies konkret:

Definition von Anlagen der Gebäudeleittechnik:

Dies ist eine Software, über die verschiedene Anlagen zentral auf einem Rechner gesteuert werden. Eine moderne Variante ist der Europäische Installationsbus (EIB) und seine Weiterentwicklung KNX. Hierbei handelt es sich um eine elektrische Ringleitung, über die verschiedene Anlagen und Einrichtungen Impulse zur Steuerung erhalten: Beschattungsanlagen, Gebäudeheizung, Schließ- und Alarmanlage, Fernüberwachung und –steuerung. Zu beachten hierbei: Die Bedienung, Überwachung und Konfigurierung allein einer Heizungsanlage reicht zur Erfüllung der Anforderungen für die EG 7 nicht aus.

Wird jedoch die Heizungsanlage im Rahmen einer Anlage für Gebäudeleittechnik gesteuert, so sind die Tätigkeiten an der Heizungsanlage wiederum relevant. In der Praxis erfolgt z.B. eine Steuerung der Heizungs- und Lüftungsanlagen über eine Anlage der Gebäudeleittechnik. Diese Konstellation ist dann eingruppierungsrelevant.

Konfigurieren:

Mit Hilfe einer Anlage der Gebäudeleittechnik ist es möglich, Anlagenausfälle bzw. –störungen nach Priorität zu ordnen und dementsprechend zu beheben. Dadurch wird sichergestellt, dass schwerwiegende Ausfälle sofort behoben werden, während zum Beispiel das Auslösen einer Filterüberwachung langfristig repariert werden kann. Im Bereich des Energiemanagements bietet eine Anlage der Gebäudeleittechnik die Möglichkeit, eine Langzeitarchivierung von Daten vorzunehmen und diese unter anderem grafisch darzustellen und auszuwerten, womit Betriebskosten eingespart werden können. Die Konfigurierung geschieht nun innerhalb dieser Optimierung. Ferner bei der Identifikation und Abstellung von Fehlmeldungen. Die Überwachung erfolgt meist an den Bildschirmen im Schulhausmeisterbüro.

- Gesamtanlage: Neue Nutzer anlegen, ggf. Berechtigungen für die verschiedenen Benutzerebenen anlegen;
- Heizungs -, Lüftungs -, Warmwasseraufbereitungsanlage: Nutzungs- bzw. Schaltzeiten von Pumpen, Regelungsventilen, Zirkulation anlegen (entsprechend Belegungsplan, Stundenplan, Ferienplan);
- Einzelraumregelung: Nutzungszeiten für die entsprechenden Einzelräume anlegen (entsprechend Belegungsplan, Stundenplan, Ferienplan), z.B. abgesenkte Temperaturen in einzelnen Räumen bzw. zu einzelnen Zeiten, wie z.B. Lagerräume, Ferienzeiten und Sondernutzungen (z.B. Elternabende, Vereinstreffen, Schulfeste, Bürgerveranstaltungen, Wahlen);
- Lüftungsanlage entsprechend den Nutzungszeiten einstellen (oftmals bei neuem Schuljahr, unterjährig oft bei Änderung des Belegungsplans für Sporthallen insb. für Vereine);
- Heizung: Möglichkeit, jeden einzelnen Strang anzusteuern, indem Nutzungs- und Ferienzeiten zugewiesen werden (relevant für Gebäudeteile und Stockwerke);
- Steuerung von Parametern:
- Vorgabe von Vorlauftemperaturen (z.B. niedriger für Lager im Unterschied zu Klassenzimmern, Ferienzeiten); Sollwerte müssen erreicht werden je nach Höhe der Außen-temperatur;
- z.T. Möglichkeit der Veränderung von Sollwerten;
- Warmwasserversorgung: zeitgenaue Freischaltung der Zirkulationspumpe;
- Vorgabe von Vorlauftemperaturen: z.B. wegen der Verbrennungsgefahr Wassertemperatur in der Dusche nicht mehr als 45 Grad statt z.B. generell 80 Grad: insbesondere relevant bei situationsabhängiger Steuerung;
 - Übersteuerung von Standardwerten bzw. –einstellungen:
 - Änderung des zeitlichen Vorlaufs einer Einstellung;
 - Wärme in einzelnen Strängen trotz Abschaltung der Heizungsanlage im Allgemeinen z.B. für die Nutzung bestimmter Räume während der Schulferien;
 - Nach Hinweisen des Gesundheitsamts tägliche Erhitzung des Wassers zur Bekämpfung von Legionellen statt standardmäßig nur einmal die Woche;
 - Zur Ressourceneinsparung weniger Zirkulation des Wassers, dafür jeden Tag Erhitzung;
 - Übersteuerung der Benutzergruppenkonfiguration durch die Benutzerkonfiguration: Zuweisung und Löschung von Benutzerrechten innerhalb einer Benutzergruppe möglich, konkret relevant insb. in Teams von SHM: Möglichkeit der differenzierten Konfiguration von Benutzerrechten.
- Einzelraumregelung: Möglichkeit, jeden einzelnen Unterrichtsraum individuell zeitmäßig anzulegen (z.T. untertäglich), je nach Stundenplan:
- Ansteuerung bestimmter Gebäudeteile in einem eigenen Strang;
- Ansteuerung jedes Raums, Hinterlegung eines Zeitprofils je nach Stundenplan bzw. besonderen Anforderungen;
- Ferien- und Feiertagsplan anlegen, tageweise Änderungen, situationsbedingte Änderungen notwendig;
- Delegation an Stellvertreter*innen von SHM mit differenzierter Definition von Nutzungsrechten (je nach generell aufgeführten Tätigkeiten, z.B. Recht für die Bearbeitung von Fehlermeldungen vergeben, aber kein Recht zur Anlage bzw. Streichung von Nutzern);
- Änderung des Empfängersystems:
- Änderungen des Alarmbearbeitungssystems: Konfigurieren des Alarmverhaltens gemäß Betriebsanforderungen: Bestimmung, welcher Alarm auf welches Ausgabegerät ausgegeben wird, z.B. SMS an eine/-n vertretende/-n SHM für bestimmte Zeitspanne (z.B. im Falle der Erkrankung einer/-s Kolleg*in mit daraus folgender Eingabenotwendigkeit einer Handynummer);
- Einrichtung Empfänger*innen für Emails, Faxes;

- Umwandlung eines Alarms in eine Datei (Desigo Insight, Band 1, S. 215);
- Veränderung der Visualisierung von Diagrammen bzgl. Achsen, Skalierung, Titel, Farben, Zeitbereich, Datenbereich, Datenpunkte pro Diagramm, Diagrammeigenschaften, Einrichtung eines Standard- und erweiterten Reportings (relevant z.B. für Trendansichtselemente zur Auswertung gemessener Werte wie z.B. zur Optimierung der Betriebssteuerung zum Zwecke der Energieeinsparung);
- Einrichtung eines Betätigungsbereichs (Benutzer-Scope) für bestimmte Nutzergruppen (z.B. Schulleitung) z.B. mit Seh- aber nicht Schreibrechten;
- Nachsteuerung von Raumtemperaturen in Echtzeit am Bildschirm (z.B. bei EIB-Anlage bzw. KNX-Anlagen).

Bedienen:

- Heizungsanlage, Lüftungsanlage, Warmwasseraufbereitungsanlage: Nutzungs- – bzw. Schaltzeiten von Pumpen, Regelungsventilen, Zirkulation freigeben bzw. anpassen;
- Einzelraumregelung: Nutzungszeiten anpassen, je nach Belegung der entsprechenden Räume (Stundenplan).

Überwachen:

- Heizungs-, Lüftungs-, und Warmwasseraufbereitungsanlage sowie Einzelraumregelung: Störungsmeldungen beachten bzw. überprüfen und Information ggf. weitergeben (am PC).

Das Tätigkeitsmerkmal des „Konfigurierens“ wird insbesondere dann erfüllt, wenn eine spezielle Steuerung von Parametern für einzelne Räume, Raumabschnitte und Zeiten erfolgt und wenn Nutzerberechtigungen zur Steuerung der Anlagen vergeben werden können.

Durchsetzung der sich aus der neuen EGO ergebenden Ansprüche

Die Reihenfolge der Maßnahmen sollte sein:

1. Beratungsgespräch mit ver.di;
2. Bei Ablehnung durch den Arbeitgeber: Gespräche und Verhandlungen unter Einschaltung der ver.di-Betriebsgruppe bzw. des zuständigen Personalrats;
3. Bei Nichterfolg: Möglichkeit einer Eingruppierungsfeststellungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht prüfen.

Für den Fall einer Klage ist Folgendes wichtig:

- Bei Eingruppierungsfeststellungsklagen liegt die Beweislast bei der/dem Kläger*in. Die klagende Partei muss alle Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen, die den Anspruch auf Entgelt nach der begehrten höheren Entgeltgruppe rechtfertigen sollen. Das Gericht führt keine eigenen Sachverhaltsermittlungen durch, sondern stützt sich auf den Vortrag der streitenden Parteien. Nur im Einzelfall gibt das Gericht die Möglichkeit, im Wege

einer so genannten Auflage bestimmte Punkte genauer darzulegen. Dies bedeutet, dass schon im Vorfeld der Klage alle notwendigen Tatsachen und Argumentationen für eine höhere Eingruppierung gesammelt und argumentativ aufbereitet werden müssen. Hierbei reicht eine Stellen- oder Arbeitsplatzbeschreibung oder Stellenbewertung nicht aus, denn diese sind oftmals für das Gericht nicht ausreichend nachvollziehbar. Im Prozess muss genauestens ausgeführt werden, welche Tätigkeiten auszuüben sind. Es ist hierbei darzulegen, was zu tun ist und wie es zu tun ist. Die Kategorien in einer Stellenbeschreibung können als Ordnungspunkte mitverwendet werden. Wichtig ist die Darlegung anhand konkreter Beispiele. Auch schriftliche Ausarbeitungen, Vermerke, Entwürfe usw. der/des Beschäftigten können verwendet werden. Es ist auf Vollständigkeit und Verständlichkeit der Darstellung zu achten. Abkürzungen und Fachausdrücke sollten erklärt werden. Persönliche Daten von Dritten und geheim zu haltende Umstände sind entsprechend unkenntlich zu machen.

- Dabei geht es um die auszuübenden Tätigkeiten, nicht um die ausgeübten Tätigkeiten. Die auszuübenden Tätigkeiten werden im Rahmen des Direktionsrechts vom Arbeitgeber definiert. Oftmals liegen jedoch keine klaren Stellen- und Tätigkeitsbeschreibungen vor. In diesen Fällen ist es notwendig, dass die/der betroffene SHM die ausgeübten Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum dokumentiert. Jede/-r, die/der eine Eingruppierungsfeststellungsklage überlegt, sollte überprüfen, ob die aufgelisteten Tätigkeiten ausgeübt werden müssen. Eine ordentlich dokumentierte Beschreibung der auszuübenden Tätigkeiten – möglichst in verständlichen, nachvollziehbaren Worten ohne Abkürzungen, möglicherweise ergänzt um Fotos der Anlagen und der Bildschirmmasken sowie um die Bedienungsanleitungen – dienen als wichtige Beweisunterlage bei Eingruppierungsfeststellungsklagen. Ein Beweis für die auszuübende Tätigkeit können auch Bescheinigungen über Einweisungen für die Bedienung der für die Eingruppierung relevanten Anlagen sein.
- Oftmals wird von Arbeitgeberseite auf Basis von KAV-Rundschreiben in den Ablehnungsschreiben behauptet, dass mindestens 50% der Arbeitszeit für die Tätigkeiten aufgewendet werden müssten, die für die Eingruppierung in der EG 7 gefordert werden. Diese Behauptung ist falsch! Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Urteilen festgestellt, dass die Tätigkeit von SHM einen einzigen Arbeitsvorgang darstellt, der zeitlich nicht weiter aufgespalten werden darf (vgl. Urteil vom 12.02.1997 - 4 AZR 330/95 in Bezug auf die Tätigkeit eines Schulhausmeisters und Urteil vom 06.08.2003 - 4 AZR 445/02 in

Bezug auf die Tätigkeit eines Hausmeisters in einem Verwaltungsgebäude). Innerhalb eines Arbeitsvorgangs kommt es dann nicht auf die zeitliche Dauer, sondern darauf an, dass die Tätigkeit im rechtsrelevanten Umfang bzw. im rechtlich erheblichen Ausmaß auszuüben ist. Stehen die genannten Anlagen zur Verfügung und sind die Tätigkeiten nach den Kriterien der tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmale auszuüben, so ist davon auszugehen, dass die Anforderungen für die Eingruppierung in der EG 7 erfüllt sind.

- Ebenfalls wird in den Ablehnungsschreiben oftmals behauptet, dass die geforderte Eigenverantwortlichkeit der Tätigkeit nicht erfüllt sei, wenn Wartungsarbeiten durch anderes Personal durchgeführt wird bzw. entsprechende Wartungsverträge vorliegen. Diese Behauptung ist ebenfalls falsch! Es gehört zumeist nicht zu den Tätigkeiten von SHM, Wartungsarbeiten durchzuführen. Eine solche Behauptung dient nur dazu, für praktisch alle Fälle auszuschließen, dass eine Eingruppierung in der EG 7 vorliegt. Da aber die Tarifvertragsparteien nur das regeln, was auch relevant ist, kann diese Behauptung der Arbeitgeberseite von den Tarifvertragsparteien nicht gemeint gewesen sein.
- Der Tarifvertragstext fordert jedoch auch, dass die genannten Anlagen erheblich erweiterte Möglichkeiten zur Steuerung aufweisen. Dies bedeutet, dass die Steuerungsmöglichkeiten gegenüber dem Normalmaß deutlich erweitert sein müssen. Dazu ist ein wertender Vergleich der an der jeweiligen Schule vorhandenen Anlagen mit allgemein üblichen Anlagen vorzunehmen. Nicht stichhaltig ist jedoch das Argument, erheblich erweiterte Steuerungsmöglichkeiten lägen nicht vor, wenn die Anlagen bei vorhandenem technischem Verständnis mit Hilfe der Bedienungsanleitung bedient usw. werden könnten. Es ist üblich, dass es zur Verwendung von Anlagen unabhängig vom Grad ihrer Komplexität Bedienungsanleitungen in welcher Form auch immer gibt. Zum Teil gibt es auch weitergehende Unterstützungen durch Online- oder Hotline-Dienste, die konkrete Fragen beantworten. Es gehört nicht zu den auszuübenden Tätigkeiten von SHM, komplizierte, quasi pionierhafte technologische Anwendungen und Lösungen zu erarbeiten, die über die Bedienung, Überwachung und Konfiguration einer Anlage hinausgehen.

Keine Angst vor großen Tieren!

In verschiedenen Arbeitsgerichtsverfahren haben Deutsche Arbeitsgerichte bereits im Sinne unserer Kolleg*innen entschieden.

ver.di und der DGB-Rechtsschutz konnten bereits in mehreren Verfahren die richtige Eingruppierung der Kolleg*innen durch Eingruppierungsklagen erwirken. Also keine Scheu, wenn du denkst, nicht richtig eingruppiert zu sein. Dann ist der erste Weg zur ver.di Beratung. Mit den Kolleg*innen dort kannst du deinen Anspruch geltend machen.

Hier einige Beispiele positiver Urteile für unsere Kolleg*innen, sowie weitere sachdienliche Hinweise zum Thema:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/4-azr-500-21/>

<https://www.bag-urteil.com/23-02-2022-4-azr-354-21/>

http://www.rechtsprechung-im-internet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoc-case=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=jb-KARE600064201&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

<https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/eingruppierung-eines-schulhausmeisters-2-3234419>

<https://www.oeffentlichen-dienst.de/wirtschafts-news/278-urteile/3776-hausmeister.html>

Eine gute und leicht verständliche Hilfestellung gibt folgende ver.di Veröffentlichung: Erste Hilfe im Eingruppierungs-Verfahren, Handlungshilfe zur Entgeltordnung TV-L und TVöD. Als PDF zu erfragen bei: frank-robbj.jost@verdi.de

Das ist auch die richtige Adresse, wenn ihr mehr zu den Tarifen und Arbeitsbedingungen der SHM wissen wollt.

Es lohnt sich also ver.di Mitglied zu sein.

Mitglied kannst du werden unter: www.verdi.de

Ein letzter Hinweis noch zu den Kolleg*innen in NRW. Hier gelten andere Regeln für die Eingruppierung, die sich aus einem Landestarifvertrag ergeben. Diese Regelungen findet ihr unter folgendem Link:

<https://gemeinden-nrw.verdi.de/++file++593a554624ac0620a0bf8dda/download/Schulhausmeister%20Tarifabschluss%20April.pdf>

